

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV YOGA PERKASA MANDIRI JAKARTA

Winarsih¹, Eros Rosmiati¹, Maya Sova

Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen, Universitas Respati Indonesia,
Jl. Bambu Apus I No.3, Cipayung, Jakarta Timur, Email :lppm@urindo.ac.id

ABSTRAK

Berperannya Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul pada suatu perusahaan, akan memberi kemudahan bagi perusahaan tersebut untuk bersaing dalam bisnis pada era globalisasi yang semakin ketat ini. Persaingan ini berpengaruh pada usaha jasa pemeliharaan gedung. Dimana Kegiatan pemeliharaan berlangsung selama gedung tersebut masih dipakai. Adanya kualitas SDM yang unggul secara langsung akan memberikan sumbangsih kinerjanya secara baik atau akan memberi hasil kerja terbaiknya bagi perusahaan, termasuk pada CV. Yoga Perkasa Mandiri, Jakarta. Tujuan penelitian untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Yoga Perkasa Mandiri, Jakarta. Rancangan penelitian potong lintang, variabelnya motivasi kerja, kinerja karyawan, sampel 30 responden dari seluruh karyawan CV. Yoga Perkasa Mandiri Jakarta. Waktu penelitian bulan Mei tahun 2017. Hasil sebagai berikut $t_{hitung} > t_{tabel}$ adalah $19,768 > 2,048$ maka terbukti bila motivasi kerja dan kinerja karyawan berpengaruh kuat di CV Yoga Perkasa Mandiri, nilai uji korelasi spearman uji r 0,969, berarti terdapat hubungan sangat kuat antara motivasi kerja dan kinerja karyawan pada CV Yoga Perkasa Mandiri, dengan adanya nilai koefisien determinasi $= (R)^2$ 93,3%, kesimpulan dalam penelitian ini ada hubungan kuat antara kinerja dan motivasi karyawan .

Kata kunci : kinerja , motivasi kerja karyawan.

ABSTRACT

The role of superior Human Resources (HR) in a company, will make it easy for the company to compete in business in this increasingly tighter globalization era. This competition affects the business of building maintenance services. Where maintenance activities take place as long as the building is still in use. The quality of superior human resources will directly contribute to good performance or will give the best work results for the company, including the CV. Yoga Perkasa Mandiri, Jakarta. The research objective was to prove the effect of work motivation on employee performance at CV Yoga Perkasa Mandiri, Jakarta. Cross-sectional study design, variable work motivation, employee performance, sample 30 respondents from all CV employees. Yoga Perkasa Mandiri Jakarta. The time of research in May 2017. The results as follows $t_{count} > t_{table}$ was $19,768 > 2,048$, it was proven that work motivation and employee performance have a strong influence on CV Yoga Perkasa Mandiri, spearman correlation test value r 0,969, meaning there was a very strong relationship between work motivation and employee performance at CV Yoga Perkasa Mandiri, with the coefficient of determination $= R^2$ 93.3%, the conclusion in this study was a strong relationship between employee performance and motivation.

Keywords: employee motivation, performance.

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberdayaan SDM yang unggul akan berpengaruh terhadap kemajuan dan dinamika suatu perusahaan. Hal ini harus dijaga/dipelihara dengan memelihara motivasi kerja tanpa ada tekanan. Dengan SDM unggul perusahaan lebih mudah bersaing pada era globalisasi ini. Hal ini juga berpengaruh pada perusahaan jasa pemeliharaan gedung bertingkat, CV Yoga Perkasa Mandiri. Dengan menggunakan peralatan memadai yaitu gondola (*Suspended Power Scaffold*), sebagai penunjang/ pembantu bagi pekerja, dan operator Perusahaan mengoperasikan Pergerakan gondola secara vertikal maupun horisontal dengan cara manual maupun dengan bantuan motor listrik. Gondola dengan komponennya membentuk satu kesatuan alat dengan fungsi tertentu, ditopang oleh alat yang disebut *sparepart*, yang fungsinya mengatasi komponen rusak dan menggantinya. Dalam mencapai targetnya, perusahaan memberi kinerja terbaiknya kepada pelanggan pengguna jasa perusahaan (CV. Yoga Perkasa Mandiri) yaitu dengan memberi kepuasan dalam pelayanan perawatan gedung kantor milik pelanggan, melalui peningkatan kualitas kinerja karyawan sehingga tercipta kepuasan kepada pelanggan terkad persaingan yang semakin ketat, sementara Indikator kinerja menurut Mangkunegara AP (2012): adalah hasil kerja berkualitas dan berkuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawabnya".(1) Baik individu maupun kelompok dalam aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami/kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan berprestasi. Menurut Hasibuan, MSP (2005) "kinerja adalah hasil kerja yang dicapai berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu".(2) Beberapa pengertian kinerja para ahli, adalah hasil kerja untuk mencapai tujuan/ target yang telah ditentukan pada periode tertentu. Menurut Handoko (2002) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain: 1) Motivasi, 2) Kepuasan kerja, 3) Tingkat stress, 4) Kondisi pekerjaan, 5) Sistem kompensasi, 6) Desain pekerjaan. Yaitu perusahaan harus memotivasi karyawannya, agar rela mencurahkan tenaga dan pikirannya demi pekerjaan.(3) Motivasi individu penting walau sifatnya tidak berwujud. Kurang berperannya perusahaan menciptakan komunikasi harmonis disertai pembinaan karyawan, menyebabkan: tingkat kinerja rendah, kurang motivasi, tidak disiplin, malas bekerja dan kinerja karyawan menjadi rendah.

Menurut Mangkunegara AP (2006) motivasi merupakan energi yang menggerakkan karyawan agar terarah, tertuju untuk mencapai tujuan perusahaan.(1) Menurut M. Manullang (2001) motivasi merupakan pekerjaan manajer dalam memberi inspirasi, semangat, dorongan pada orang lain, dalam mengambil tindakan, untuk mennggiatkan karyawan agar bersemangat, mencapai hasil yang dikehendaki karyawan tersebut.(4) Motivasi, merupakan bagian dari pembinaan, pengembangan, pengarahan bagi tenaga kerja karena setiap pegawai akan mau bekerja keras dan antusias mencapai kinerja yang lebih tinggi. Motivasi mempengaruhi dan merangsang seseorang untuk melakukan keinginan, pemenuhan kebutuhan dan tujuan. Rangsangan timbul dari dalam dan luar.

2. TUJUAN PENELITIAN

Untuk membuktikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Yoga Perkasa Mandiri, Jakarta.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain potong lintang, dengan pendekatan kausal, untuk menganalisis ada/tidaknya pengaruh variable motivasi dengan kinerja karyawan. sampel 30 responden seluruh karyawan, dan alat bantu berupa kuesioner, analisis statistik menggunakan uji validitas dan reabilitas korelasi rank, spearman brown, dan regresi linier sederhana.

3.1. Tempat dan Waktu :

Tempat: CV.Yoga Perkasa Mandiri, Jl. Swadaya 1, Bambu Apus, Cipayung, Jakarta Timur.

Waktu : Mei 2017.

kerangka konseptual variable bebasnya : motivasi kerja (X), dan indikatornya adalah : 1) kebutuhan 2) keinginan 3) lingkungan kerja, dan variable terikatnya adalah kinerja karyawan dengan indikator: 1) kualitas, 2) kuantitas, 3) tepat waktu, 4) efektif 5) komitmen kerja dengan perusahaan.

3.2. Metode Analisis

uji validitas

uji validitas didapat dengan mencari korelasi skor butir model perhitungan dengan rumus: korelasi *product moment*, pada taraf $\alpha = 5\%$:

$$r = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

dimana : r = Nilai korelasi variabel x dan y, X =Variabel X dan Y = Variabel Y

Bila $r_{hitung} > r_{table}$ maka butir instrument dinyatakan valid. Dan Sebaliknya adalah tidak valid (drop)

3.3. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk melihat suatu pengukuran dapat dipercaya atau tidak, menggunakan teknik belah dua

dari Spearman Brown yaitu: $r_i = \frac{2rb}{1+rb}$

Dimana: i : Reliabilitas instrument, rb : r_x (indeks korelasi antar dua belahan instrument).

Jika $r_i > r_{table}$ maka pernyataan dinyatakan reliabel.

Uji korelasi untuk mencari hubungan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, digunakan rumus *rank correlation*.

$$r = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan: r : Koefisien korelasi, n : Banyaknya pasangan, d_i : Selisih pasangan rank ke i

Nilai koefisien korelasi r berkisar antara -1 s/d +1 maka $-1+1=1$, artinya :

-Jika $r > 0$, (berhubungan positif) yaitu makin besar motivasi makin besar kinerja karyawan.

-Jika nilai $r < 0$, (berhubungan negative, yaitu makin kecil motivasi makin kecil kinerja karyawan

-Jika nilai $r = 0$, artinya tidak ada hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan.

-Jika nilai $r = 1$ atau $r = -1$, artinya terjadi hubungan positif atau negative yang sempurna.

Tabel 1 Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan Variabel Bebas dan Variabel Terikat
0,00-0,19	Sangat Rendah
0,20-0,39	Rendah
0,40-0,59	Sedang
0,60-0,79	Tinggi
0,80-0,99	Sangat tinggi

*Uji koefisien Determinasi (K_d), Untuk mencari pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja:

$K_d = (r^2) \times 100\%$, ket. : K_d = Koefisien Determinasi dan R = Koefisien Korelasi

*Uji Regresi, Untuk mencari Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan: $Y = a + bx$, Ket.: Y =Variabel terikat (nilai yang diprediksikan), X =Variabel bebas, a =Konstanta (nilai Y' apabila $X=0$), b =Koefisien regresi (nilai peningkatan jika bernilai positif dan penurunan jika bernilai negative).

*Uji Hipotesis, dengan (uji t). untuk mengetahui signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas (motivasi kerja (X)) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan (Y)). Langkah uji t adalah:

- Menentukan nilai kritis dengan tingkat signifikan = 5%(0,05)

- Kriteria pengujian, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti ada pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja karyawan (Y) pada CV Yoga Perkasa Mandiri.

- uji hipotesa untuk mencari hubungan (pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan) dengan rumus uji statistik:

$$Uji t_{hit} = r = \frac{\sqrt{n-2}}{1 - r^2}$$

Keterangan:

t_{hitung} = Nilai t , r = Nilai Koefisien Korelasi dan n = Jumlah sampel

Membuat Kesimpulan Uji Hipotesis dengan menyimpulkan H_0 diterima atau ditolak.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Rekapitulasi Motivasi kerja karyawan (X), (30 responden), adalah :

Tabel 4.1. Data Rekapitulasi Motivasi Kerja (X)

No	Pernyataan(x)										TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1 s/d 30												
Σ	118	1258	472	53034	4974						1258	

Sumber : Hasil olah data tahun 2017

4.1.2. Rekapitulasi Kinerja Karyawan (Y), (30 responden), adalah :

Tabel 4.2. Data Rekapitulasi Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan(y)										TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1 s/d 30												
Σ	127	22	30	19	32	29	22	22	22	22	22	127

Sumber : Hasil pengolahan data tahun 2017

4.2. Pembahasan

4.2.1. Uji Validitas

Uji validitas hasilnya 10 butir pertanyaan variable X (motivasi kerja) pada table 4.3. adalah :

**Tabel 4.3. Uji Validitas Butir
Pertanyaan Nomor 1 Motivasi Kerja (X)**

No	X	Y	x2	y2	Xy
1 s/d 30					
Σ	118	1258	472	53034	4974

Sumber: Hasil olah data

tahun 2017

Uji validitas variabel X (Motivasi Kerja) butir pertanyaan 1 adalah :

$$r_{xy} = \frac{30(4974) - (118)(1258)}{\sqrt{\{30(4974) - (118)^2\} \{30(53034) - (1258)^2\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{149220 - 148444}{\sqrt{\{14160 - 13924\} \{1591020 - 1582564\}}}$$

$$r_{xy} = \frac{776}{\sqrt{(236)(8456)}}$$

$$r_{xy} = 0.549$$

Table 4.4. $r_{hitung} = 0.549$ dan $r_{table} = 0.361$, maka $r_{hitung} > r_{table}$, dan variabel (X) Motivasi Kerja adalah valid , dan dapat dijadikan alat ukur penelitian. Sebagaimana table dibawah ini :

**Tabel 4.4. Hasil Uji Validitas Butir
Pertanyaan Nomor 1 Motivasi Kerja (X)**

Butir Pertanyaan	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.549	0.361	Valid
2	0.721	0.361	Valid
3	0.639	0.361	Valid
4	0.608	0.361	Valid
5	0.669	0.361	Valid
6	0.647	0.361	Valid
7	0.628	0.361	Valid
8	0.647	0.361	Valid
9	0.638	0.361	Valid
10	0.682	0.361	Valid

Sumber: hasil olah data tahun 2017 seluruh isian pertanyaan variabel X

Tabel 4.5. Uji Validitas Butir Pertanyaan No. 1 Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Nomor	X	Y	X ²	Y ²	XY
1 s/d 30					
Jumlah	128	1272	552	54222	5459

Sumber : hasil olah data tahun 2017

Hasil uji validitas 10 butir pertanyaan variable Y (kinerja) table 4.5. dengan rumus $r_{tabel} df= n-2$ didapat = 0.361. maka hasil uji validitas variabel Y butir pertanyaan nomor 1 adalah:

$$r_{xy} = \frac{30(5459) - (128)(1272)}{\sqrt{30(552) - (128)^2 - (30(54222) - (1272)^2)}}$$

$$r_{xy} = \frac{954}{\sqrt{176.8676}}$$

$$y = \frac{954}{1236}$$

$$r_{xy} = 0.772$$

hasil uji validitas variable Y (kinerja karyawan), pada table 4.6. adalah:

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Variabel Y (Kinerja Karyawan)

Butir Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	0.772	0.361	Valid
2	0.633	0.361	Valid
3	0.615	0.361	Valid
4	0.655	0.361	Valid
5	0.574	0.361	Valid
6	0.525	0.361	Valid
7	0.664	0.361	Valid
8	0.719	0.361	Valid
9	0.772	0.361	Valid
10	0.772	0.361	Valid

Sumber: hasil olah data tahun 2017 dari untuk seluruh isian pertanyaan variabel Y

nampak semua pernyataan variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah valid. Sehingga dapat digunakan menjadi alat ukur penelitian ini.

4.2.2. Uji Reliabilitas

uji reliabilitas disini menggunakan teknik belah dua: butir ganjil (1,3,5,7,9) dan butir genap (2,4,6,8,10) berikut skor butir ganjil pada tabel 4.7.:

Tabel 4.7. Skor Jawaban Butir Ganjil Pertanyaan Variabel X (Motivasi Kerja)

No	Butir Pertanyaan					Jumlah
Responden	1	3	5	7	9	
1 s/d 30						
jumlah	11	13	12	12	12	631
	8	2	4	8	9	

Tabel. 4.8. Skor Jawaban Butir Genap Pertanyaan Variabel X (Motivasi Kerja)

No	Butir Pertanyaan					Jumlah
Responden	2	4	6	8	10	
1 s/d/30						
jumlah	119	129	127	127	124	626

Sumber : hasil olah data tahun

2017

Tabel. 4.9. Uji Reliabilitas Variabel X (Motivasi Kerja)

No. Responden	X	Y	X ²	Y ²	XY
1 s/d 30					
Jumlah	63	62	1333	1314	1322
	1	6	7	6	8

Sumber : hasil olah data

tahun 2017

Penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach's* > 0,6, dengan SPSS for windows. realibilitas dengan *Alpha Cronbach's* masing-masing adalah :

1	.966 ^a	.933	.931	.831
---	-------------------	------	------	------

Predictors: (constant), Mtot

Dari tabel 4.12, nilai $Kd(R^2) = 0,933$ didapat dari pengkuadratan koefisien korelasi (R^2), yaitu $(0,966)^2 = 0,933$, maka $Kd(R^2) = 93,3\%$, berarti Motivasi Kerja berpengaruh 93,3% terhadap Kinerja Karyawan. Sisanya 6,7% dipengaruhi variabel lain diluar model regresi ini.

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Pengaruh Variabel X(Motivasi Kerja) dan Y (Kinerja Karyawan)

Instrumen	Pertanyaan	Nilai Cronbach's Alpha	r tabel	Keterangan
Motivasi	10	0.841	0.361	Reliabel
Kinerja Karyawan	10	0,862	0.361	Reliabel

Keterangan : Nilai Alpha antara 0,7 - 0,90 berarti reliabilitasnya tinggi

4.3. Uji korelasi

Tabel 4.11. Uji korelasi

	Mtot	Ktot
Spearman's rho	Correlation Coefficient	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
Ktot	Correlation Coefficient	.969**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

Dari output (table 4.11), N= 30 responden, nilai sig.(2-tailed)= 0,000, didapat *correlation coefficient*= 0,969, berarti Motivasi Kerja berhubungan sig., sangat kuat dengan Kinerja.

Koefisien Determinasi (Kd)

Tabel 4.12. Model Summary

Model	R	R square	Adjusted R square	std. error of the estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

4.3.2. Uji Regresi

a. uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.13. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	F	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.369	2.081		.658	.516
Mtot	.978	.049	.966	19.768	.000

4.3.3. Uji Hipotesis

b. Uji Parsial (Uji -t)

Tabel 4.14. Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.369	2.081		.658	.516
Mtot	.978	.049	.966	19.768	.000

Terlihat pada table 4.14. Nilai sig < nilai probabilitas 0,05, ($0,000 < 0,05$), maka H_a diterima dan H_o ditolak. t_{hitung} variable X= 19,768 dan $t_{tabel} = 2,048$, maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($19,768 > 2,048$) berarti hipotesis Motivasi Kerja terbukti berpengaruh dan berhubungan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Yoga

Perkasa Mandiri. Hal ini sesuai hasil penelitian Winda Rika Lestari (2012) bahwa budaya organisasi, pemberdayaan, dan lingkungan kerja termasuk motivasi, yang diukur oleh kinerja, organisasi berkontribusi positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja organisasi.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Dari uji hipotesis, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terbukti ada pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja
2. dari uji korelasi spearman bernilai $r = 0,969$, maka terbukti ada hubungan kuat antara Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
3. dari koefisien determinasi (k_d), variabel Motivasi Kerja berpengaruh kuat terhadap variabel Kinerja Karyawan, sebesar $R^2 = (0,969)^2 = 0,933$ atau (93,3%), sisanya = 6,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. Saran

1. Diharapkan manajemen CV Yoga Perkasa Mandiri selalu memotivasi seluruh karyawannya agar merasa aman, nyaman dan terlindungi sehingga dapat menghasilkan kinerja yang diharapkan perusahaan.
2. Untuk para karyawan diharapkan selalu menjaga hubungan kerja harmonis dalam lingkungan perusahaan agar kenyamanan bekerja selalu terjaga dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

1. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Evaluasi kinerja SDM. Rose Herlina, editor. Bandung: Refika Aditama; 2006.
2. Hasibuan. manajemen sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara; 2005.
3. Handoko T. Hani. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. 2nd ed. Yogyakarta: BPFE; 2002.

4. M. Manullang. Management Personalia dan Sumber Daya Manusia. 18th ed. Yogyakarta: BPFE; 2001.